



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de
administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -
2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Isabel Maritza Navarro Gómez

ASESOR:

Mg. Santiago A. Gallarday Morales

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **NAVARRO GOMEZ, ISABEL MARITZA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL PODER JUDICIAL, LIMA - 2018

Fecha: 29 de enero de 2019

Hora: 1:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dra. Karen Del Pilar Zevallos Delgado

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por magistrada*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
..... *APR*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis familiares, parientes y
amigos que me dieron aliento para
culminar mi tarea

Agradecimiento

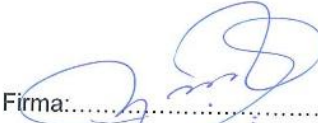
A la Universidad Cesar vallejo, a los maestros y maestras que me compartieron sus experiencias, a mi familia por su constante apoyo

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Isabel Maritza Navarro Gómez, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10105016, con la tesis titulada Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

 Los Olivos, enero del 2019.
Firma:.....
Br. Isabel Maritza Navarro Gómez
DNI: 10105016

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la satisfacción laboral, de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018.

La información está estructurada en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas seguidas de los anexos.

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	26
II Método	27
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	29

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	32
III Resultados	33
IV Discusión	41
V Conclusiones	45
VI Recomendaciones	47
VII Referencias	49
Anexos	52
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Confiabilidad	
Anexo 4. Validaciones	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de variable satisfacción laboral	29
Tabla 2 Resultados del juicio de expertos para los instrumentos de evaluación	31
Tabla 3 Coeficiente de fiabilidad	31
Tabla 4 Nivel de la distribución de género de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial según el género	34
Tabla 5 Nivel, frecuencia y porcentaje de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018	35
Tabla 6 Nivel, frecuencia y porcentaje de dimensión satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018.	36
Tabla 7 Nivel, frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018.	37
Tabla 8 Nivel, frecuencia y porcentaje de la dimensión reconocimiento personal-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018	38
Tabla 9 Nivel, frecuencia y porcentaje de la dimensión beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018	39
Tabla 10 Nivel, frecuencia y porcentaje de la motivación laboral según áreas de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018	40

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Nivel de la distribución por género	34
Figura 2 Nivel de la variable calidad de vida	35
Figura 3 Nivel de la dimensión satisfacción de la tarea	36
Figura 4 Nivel de la dimensión condiciones de trabajo	37
Figura 5 Nivel de la dimensión reconocimiento personal-social	38
Figura 6 Nivel de la dimensión beneficios económicos	39
Figura 7 Nivel de la satisfacción laboral según áreas	40

Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio la satisfacción laboral, Tuvo como objetivo general determinar el nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del Poder Judicial de Lima. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, en tanto que la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue ,747 para la variable en estudio

De acuerdo con los resultados estadísticos que se obtuvieron en relación a la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio

Palabras claves: Satisfacción laboral,

Abstract

The present investigation has as variables of study the labor satisfaction, It had like general objective to determine the level of labor Satisfaction of the workers of the management of administration and finances of the Judicial Power, Lima -2018.

The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 100 workers of the Judicial Power of Lima. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, the data collection instruments were validated by expert judgment with a result of applicability, while the reliability was determined by the Alpha coefficient Cronbach whose value was 0, 747 for the variable under study

According to the statistical results obtained in relation to the variable of job satisfaction, the workers perceive the service as satisfactory in 75% while 25% perceive it as very satisfactory.

Keywords: Job satisfaction,

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La presente investigación lleva por título satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, de Lima, fue elegida por la investigadora en medida de los cambios a los que está sujeta la sociedad y ello siempre relacionado en todos los ámbitos a la actividad que las personas realizamos en cualquier lugar donde desempeñamos nuestro trabajo y en ello el nivel de relación que establecemos con este.

En la actualidad en todos los lugares del mundo se abre la discusión si el hombre será reemplazado por la máquina en sus quehaceres cotidianos, dado que en muchas de las actividades a gran escala es la máquina la que se encarga de tales situaciones, y sin más en los niveles más específicos o micro, es también la tecnología dirigida por la ciencia que resuelve dichos problemas, aduciendo además que una máquina no necesita de horarios ni sentimientos para poder realizar sus actividades y por cierto con mínima posibilidad de error, entendiéndola desde esta perspectiva como la perfecta sustituta del ser humano.

Sin embargo se considera que por más que la tecnología avance siempre será indispensable la actividad del hombre dado que es el quien necesariamente programa y decide hacia donde debemos ir, por otro lado ya se han experimentado conflictos del hombre con la máquina cuando se pensó este sería desalojado por aquella, más el problema radica en las relaciones que establecemos los seres humanos en el trabajo, que debería ser de satisfacción, sosiego y beneplácito, pero cuando uno termina realizando lo que no se es útil o agradable, sale de la armonía de la vida laboral y se enajena cayendo en la insatisfacción laboral que a su vez genera una serie de consecuencias para el lugar donde se desempeña.

Entonces es de vital importancia ponerle atención al tema relacionado con la satisfacción laboral dado que de ello dependerá en primer lugar mi estado de ánimo donde entrego parte importante de mi vida, y por otro lado de acuerdo a mi relación con mi trabajo se verán también los frutos que generamos con una actitud generosa o desajustada, esas consideraciones nos llevaron a tal investigación.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Pablos (2016), investigó: *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. El estudio tiene como propósito definir el nivel de complacencia de trabajo de las practicantes asistenciales, que laboran en los nosocomios estatales de las localidades de Badajoz y Cáceres. Transmitir los productos a sus organismos administradores. El estudio es de tipo descriptivo. Muestra 231 practicantes. Las herramientas que se emplearon son la encuesta y el conjunto de controversia. Se llega a la conclusión que a pesar de la carente desigualdad, en la “Observación del Entorno de Labor”, las practicantes que laboran en los nosocomios estatales de Cáceres demuestran una complacencia de trabajo superior a las de Bajadoz. Exclusivamente en el agente Estipulaciones Enmarcadas, Infraestructuras y Requerimientos, son las practicantes de los nosocomios de Bajadoz los que se hallan más complacidos. La causa por la cual se han conseguido estos productos permiten relacionarse con el formado de que se ejecutó optimizaciones en desiguales áreas de los nosocomios de las localidades de Bajadoz, y subsiguientes a la investigación empezaron cambios en áreas de los nosocomios de Cáceres.

Carrillo (2015) estudió sobre la *Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario-España*, donde el propósito fue de inspeccionar y examinar el prodigio de la complacencia de trabajo en un muestreo formado por 546 especialistas en salud que pertenece a un nosocomio universitario estatal. Se realizó un boceto ex post facto y, concretamente, se ejecutó un análisis retrospectivo con un conjunto de interrogantes de capacidad a través de la administración de herramientas de medida psicosocial a un muestreo de especialistas sanitarias, se suministró una encuesta generalizada que comprendía un grupo de interrogantes de capacidad socio-demográfico y se empleó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) aclimatada y valorada al castellano. Las respuestas de la investigación reflejan una complacencia universal medida ($M = 71.37$; $DT = 14.03$), los “colegas” y la “mejora veloz” son los factores óptimos evaluados. Se llegó a la conclusión que hay desigualdades de importancia

en las diferentes nivelaciones de complacencia entendiéndose a la clase especialista, residiendo los conjuntos e administración y los doctores que residen lo más contento, entretanto las facultades especiales de unidad, especiales de enfermería y auxiliares de practicantes muestran nivelaciones de complacencia reducidos.

Merino (2017), en su estudio *relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente*, su propósito fue valorar la correlación que hay entre la costumbre de confiabilidad y la complacencia laboral en un nosocomio de mediana larga aposenta alcoba, cogiendo un muestreo de 119 empleados , su enfoque de estudio transversal ejecutado en 2015, empleando la Encuesta de Satisfacción Laboral el Servicio Vasco de Salud y la interpretación hispana de la encuesta Hospital Survey on Patient Safety (Agency for Healthcare Research and Quality). Llegó a la conclusión de que los productos exponen que hay una correlación entre la complacencia en el trabajo y la costumbre de confiabilidad, y cuantifica el nivel de afiliación entre las variantes analizadas. La OR configurada reconoce las variantes fortalecida mente afiliada con la cauda y asistencia a escoger campos óptimos.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Martínez (2014), titula su estudio *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. Su propósito es definir el influjo de la complacencia de trabajadores en el crecimiento de los empleados del campo de acción en la prestación de gestión tributario de Trujillo en el año 2013. El enfoque del estudio es descriptivo-correlacional. El muestreo se realizó con 42 empleados del campo de acciones de la prestación de gestión tributaria de Trujillo. Como herramientas se emplearon el manual de contemplación y la indagación. Se llega a la conclusión que la complacencia del trabajador del campo de acciones es abyecto en la mayor de los agentes contemplados. Los agentes de más incidencia eficaz son un buen reconocimiento con la labor que ejecutan y la contingencia de desarrollo especializado, los agentes dañino han sido los sueldos, la estructura de labor, la carencia de examen por la labor acrecentada.

Helber (2015) en su investigación titulada *El Clima organizacional y la satisfacción laboral en lo docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012 – Lima*, para obtener el grado de magister en gestión, poseía como propósito elemental definir la correlación que hay entre el entorno organizacional y complacencia laboral en los maestros de la Facultad de Ingeniería Pesquera de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2012. El enfoque de estudio transversal se tomó un muestreo de 20 docentes. Llegó a la conclusión que la complacencia con el crecimiento o la manera de encabezar de los dirigentes en un agente considerable en la obtención de un entorno constitucional apropiado, por ende pasaría a ser aconsejable estructuras estudios donde los dirigentes y componentes de la entidad permitan conversar de manera abierta de puntuación crítica de la gestión. Es aconsejable que los componentes de la entidad colaboren de ocupaciones en la sociedad donde se ubica para que conformen una afinidad organizacional que le admita cohesionar al empleado y así se aseguren libre eficazmente por los gestores de ciclo.

Rosales (2015), en su investigación desarrollada: *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*, para optar el grado de magister en gestión del talento, se sugirió como propósito estudiar la correlación entre la complacencia laboral y la complacencia con la existencia, el tipo de su investigación es representativa descriptiva, con un prototipo o muestra de 90 trabajadores. El cual llega a la conclusión que: Se encontraron relaciones efectivas para con la complacencia con la existencia y el agente un buen ambiente para trabajar de la complacencia laboral. Comprende tres hitos: instrucción para laborar bien, un entorno de labor atildado y lindo y colegas de labor estructurado y afectuoso.

Calderón (2015), en su investigación: *Factores que limitan la aplicación del reglamento de ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo, para la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes contratos y los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, del Distrito de Tarapoto, año 2014*. Se planteó como propósitos reconocer los agentes que amurallan la práctica

del código; empleó la metodología deductiva, inductiva y descriptiva para su crecimiento, usando como población a estudiar a 50 trabajadores de la entidad. Se concluye con: El descuido del Reglamento de Ley 29783, perjudica de manera negativa en los trabajadores y trabajadores administrativos del PEHCBM el cual conlleva a una complacencia mínima para el crecimiento de las actividades de los colaboradores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Bases teóricas de la satisfacción laboral

Definiciones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral viene a ser la disponibilidad o inclinación concernientemente establecida para el empleo, fundamentado en convicción y principios avanzados desde su práctica laboral. Estas aptitudes son fundamentadas a partir del entorno de labores donde se desarrolla, se correlaciona inmediatamente con el desarrollo, ya que un empleado contento es un empleado provechoso. (Palma, 2005)

Para Vega, Méndez y Sánchez (2012), citado por Calderón (2016), determinan que es de suma importancia tener en cuenta que la complacencia en el centro de trabajo es un sentir de relatividad, gozo o alegría, y que no se encuentra definida por cuestión de objetividad o se deriva de la intención de su conducta. Un trabajador se encontrará complacido con su centro de labores, cuando como por efecto del mismo, experimenta el sentir de comodidad por ver envuelta de forma adecuada los requerimientos de cierta nivelación sobre el principio de los productos alcanzados considerados como una retribución tolerable a la realización de la labor.

Por otro lado Muñoz (2008) define la satisfacción laboral como el sentir de lo que le agrada como experiencia una persona por el acto de ejecutar una labor que le satisface, en un entorno que le admite sentirse grato, dentro del entorno de una entidad o empresa que le parece fascinante y por el que advierte una sucesión de indemnizaciones psicosocial-económicas concorde con sus posibilidades.

Para Hannoun (2011) viene a ser esa aptitud que la persona manifieste en su centro de labores va a depender del entorno laboral en que se redime. Las labores que ejecuta cada sujeto en su centro de labores han sido despreciado ya que para su ejecución éste cometerá y logrará interactuar permutando entendimientos con sus colegas de trabajo e inclusive con las directivas de la entidad porque hay estatutos de la entidad que se tienen que cumplir como sus patrones y legalidades. Con todo ello se ansia alcanzar determinar que la complacencia laboral se calcula a través de la sumatoria de los vario e ilimitada clasificación que se muestran durante el crecimiento del trabajo. Esta clasificación no es idéntica para todo el personal ya que se determina necesitando del puesto que el empleador desempeñe.

Ruiz (2011) señaló que la complacencia de trabajar es resultado de una relación afectiva entre el empleado. Este resultado de la sumatoria de agentes que participan en su crecimiento laboral como es un ejemplo las circunstancias en la que el centro de trabajo hacer laborar a sus trabajadores, el salario que les otorga, la eficiencia de su estructuración, las probabilidades que les otorga como profesionistas para que se permita desliar en el área que le incumbe además del agradecimiento al buen desembargo laborar dentro de la entidad, las correlaciones que se muestren con las directivas y equipo de trabajo. Estos claros ejemplos son ciertos de los factores por los empleados para calcular la complacencia en el trabajo.

Por otro lado para Newstron (2011), la complacencia e trabajo es la aptitud hacia la faena, que es como la condición emotiva positiva o placentera que brota de la valoración de la faena o costumbre laboral de un sujeto. Complacencia laboral se determina como la colocación o preferencia referentemente estable hacia la faena, fundamentada en certidumbres y valores acrecentados desde su práctica ocupacional.

Según Delgado (2016), se puede determinar a su vez como complacencia de la faena, es la aptitud que tiene una persona hacia su trabajo. Se tiene que

mantener en cuenta que la tarea de un sujeto es mucho más que las labores naturales, como organizar documentos o aguardar clientes. Cada labor requiere de la interacción entre la directiva y demás trabajadores que asistirá a promover un buen entorno laboral y lograr las metas propuestas.

Alfaro (2012), Asume la complacencia laboral no como un grupo de aptitudes sino como “una aptitud” que se tiene hacia la labor, esto es en derivación de la valoración que brota durante la experiencia laboral de un sujeto ya sea agradable o no. Por ello se alude como una preferencia permanente del empleado para su trabajo en certidumbre y valores que este ha acostumbrado en su campo laboral

Chiang (2010), refiere que la complacencia laboral es la tarea a través del cual el sujeto posee la conveniencia para manifestar sus capacidades y que este le origine un reto de esa forma ocasionará inclinación en alcanzar afables productos, es la complacencia personal, pero, a su vez es requerido que este se notara contento cuando la institución le facilite los beneficios, complazca sus necesidades elementales y que aprecie su afán a través de sus reconocimientos.

Henderson (2011), Determina que la complacencia de trabajo se encuentra muy dominada por ende se encuentra atravesando en el resto de la existencia de los individuos, en la dirección que si algún sujeto no se encuentra complacido en otras posturas de su subsistencia, perjudicará la habilidad de descubrir complacencia en el trabajo y este descontento perjudicará también a diferentes campos de su existencia, convirtiéndose en un círculo vicioso de la fatalidad.

Según Colquitt et al (2007), La complacencia laboral se determina como un grato estado emotivo que es producto de la valoración de una ocupación o la experiencia de un trabajo. Simboliza como el sujeto se siente sobre su faena y lo que razona acerca de éste. Según el autor, la complacencia laboral está fuertemente correlacionada con la complacencia en la vida, siendo la complacencia laboral un fornido predictor de esta última. En ese entorno, señala que si queremos sentirnos mejor en la vida, tenemos que descubrir la manera de sentirnos más satisfechos en el trabajo.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral:

Según Palma (2005) existen agentes que definen la complacencia en el trabajo y estos son cuatro que se encuentran en relación a la investigación analítica y cualitativa ejecutada para la “Escala de complacencia del trabajo” (SL-SPC) Manual. Lima; y estos serían:

Primera dimensión: Satisfacción de la tarea

La complacencia de la tarea se determina como la distribución a la faena en función de asignaciones relacionadas con la labor (sentido de ahínco, ejecución, igualdad y/o aporte material) (Palma, 2005 p.17).

La satisfacción con la organización se refiere a que “el trabajador se determina con una institución, sus objetivos, y requiere perseguir conformando parte de ella” (Morrís, 1986, p. 344)

Para Gargallo (2007) la satisfacción del trabajador con su centro de labores es una correlación positiva ya que contribuye en los productos de la institución. Sean así el rendimiento, el mejoramiento de recursos. Puesto que un trabajador complacido en su centro de trabajo, tendrá una agrupación de aptitudes para con la entidad, declarándolo de tal forma que el acuerdo con ella para brotar sea mayor, a eso se alude con la mejora en los productos de la entidad.

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Los requisitos de labor se examinan como la valoración de la en cargo de la subsistencia o vacante de componentes o distribuciones legales que reglamentan la ocupación laboral. (Palma, 2005 p.17).

Para Robbins (2009), a los trabajadores les importa su entorno de trabajo. Se inquita en que su entorno de trabajo le permita el bien individual y le proporcione el hacer una buena faena. Un entorno somático confortable y un apropiado boceto

del sitio proporcionarán un mejor crecimiento y beneficiará la complacencia del trabajador.

Desde la óptica de Posada y Gonzales (2014), el requisito de trabajo forma parte del sujeto y la correlación de su ambiente social físico y formativo, con su condición de vida generalizada, está conformado por diferentes formas de situaciones como las mecánicas en que se realizan las tareas (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), la polución y las estipulaciones organizativas (duración del trayecto laboral, reposo, entre otros).

Según propone Torres (2017), las estipulaciones de faena es la sumatoria de riqueza y servicios que el empleador brinda al empleado para el exacto desempeño de sus trabajos ya que sin estas no lograrían realizarlas, no tienen naturaleza remunerativa ya que el empleado advierte para realizar el encargo prestado, no siendo independiente de su disponibilidad.

Robbins (2013) ,Estipulaciones de trabajo son estipulaciones físicas en las cuales el empleado desarrolla su labor, como la claridad, valoración el ambiente físico, el volumen del que organiza en su lugar de labores, la higiene y sanidad y estructuración laboral, las estipulaciones salariales, las recompensas al interior, la correspondencia entre los integrantes y la continuidad laboral, certeza e testimonio oportuno. Mientras que para Pintado (2014) el buen entorno: el centro tiene una consecuencia directa sobre el rendimiento, constituir un núcleo saludable enfocado no solo en las estipulaciones físicas del entorno sino también en las correlaciones humanas positivas ocasionaran motivos para que el obrero se sienta más retribuido en el trabajo. Las estipulaciones de trabajo defectuoso pueden ocasionar la insatisfacción.

Tercera dimensión: Reconocimiento persona – social

Identificación individual y/o colectiva se determina como la preferencia valorativa de la labor en comparación de la investigación propia o de sujetos asociados al trabajo respecto a los alcances en el trabajo o por el encontronazo de estos productos indirectos (Palma, 2005 p.17)

Por otro lado, Arrese (2015), hace referencia acerca del reconocimiento, al requerimiento que tiene el yo de los otros lo reconozcan y afirmen como una persona libre y activa. Es el modelo en que el yo entra en correlación consigo mismo. La vida colectiva se ejecuta bajo el imperativo de una gratificación recíproca, ya que las personas sólo pueden aceptar a una autora relación práctica si se instruyen a imaginar a partir de la apariencia normativa de sus colegas de interacción, en tanto que sus receptores sean sociales.

En relación al reconocimiento personal – social, Guiraldo (2016), determina que, es el importe de la evocación, es la valoración de ser imparcial con otros y con nosotros mismo para asignar los alcances y fallos que se amerita. Esta valoración es el que obsequia a cada individuo lo que verdaderamente se ha obtenido. La valoración personal es aquella cualidad en nuestro interior que nos propulsan a vivir bien, a ser mejores a diario.

. Para Pintado (2014), la gran mayoría de los sujetos quieren y rebuscan el reconocimiento. No hay mejor causalidad de disgusto que desvalorizan al empleado, por ellos los empleadores tienen que establecer metodologías de reconocimiento personal y en grupo según áreas o sectores con el fin de incentivar su crecimiento individual, mayor competencia y acuerdo laboral.

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Los Beneficios Económicos hacen referencia a la colocación del trabajo en espectáculo de aspectos retribución o atractivo económico como resultado del ahínco en la actividad definida (Palma, 2005 p.17).

Para Robbins (2009), la gestión del departamento del personal por medio de esta tarea fundamental avala la complacencia de los trabajadores, lo que así mismo ayuda a la disposición a lograr, conservar y detener una fortaleza de labor provechosa, La confrontación social corriente adentro y afuera de la entidad son los primordiales agentes que permiten al empleado determinar lo que “tendría que ser”

en relación a su salario versus lo que recibe. Es de suma importancia acentuar que es la apreciación de justicia por parte

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel del reconocimiento persona-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de los beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica dado que la variable en estudio satisfacción laboral tiene un rol fundamental en el crecimiento de la institucionalidad y de los miembros que la componen; ya que en la actualidad se requiere de empleados

conscientes de su papel en su trabajo ello pasa por la necesidad de sentirse bien en s centro de labores

1.5.2. Justificación práctica

La aportación del estudio es importante, dado que admite a los empleados del poder Judicial comprender los diferentes componentes de la complacencia en el trabajo con el propósito de rebuscar metodologías apropiadas y concernientes para fomentar el crecimiento de una verdadera complacencia para lo que trabajan en ella. Los datos obtenidos y tratados, admitirá plantear, proyectar u optimizar la nivelación de satisfacción.

Las herramientas que se aplicaron en este estudio, se convertirán en herramientas de valoración imparcial, dado que, serán oportunamente elementales y valorados experimentalmente; la sencillez de su ejecución y explicación los convertirán en apreciados instrumentos convenientes que se encuentren a disponibilidad de prósperos estudios organizacionales.

1.5.3. Justificación metodológica

En la actual investigación se utilizaron metodologías, procesos, tecnologías y herramientas valoradas y fiables, por medio de los cuales, consigamos los productos del estudio. Aparte, los datos recopilados nos permitirán proyectar, plantear y orientar lo concerniente a la complacencia de trabajo de los trabajadores del poder Judicial.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

No se consideran hipótesis en la medida que la investigación es descriptiva

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Objetivo específico 3

Determinar el nivel del reconocimiento persona-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de los beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) enfoque cuantitativo, existe prueba estadística en el análisis de la información. Modalidad descriptiva

Diseño

No experimental, basado en hechos reales, no se manipula variables. Hernández et. al. (2014), también es transversal, dado que la información se toma en un momento determinado

Tipo de estudio:

Básica, puesto que la pretensión es ahondar en los conocimientos de la variable estudiada. Para Tamayo (2005) se la conoce como teórica, o pura fundamental, no hay inmediatamente productos, se produce enriquecimiento en el conocimiento.

A continuación el esquema que grafica este diseño:

Dónde:

m = Muestra de estudio

01 = V 1

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral viene a ser la disponibilidad o inclinación concernientemente establecida para el empleo, fundamentado en convicción y principios avanzados desde su práctica laboral. Estas aptitudes son fundamentadas a partir del entorno de labores donde e deslía, se correlaciona inmediatamente con el desarrollo, ya que un empleado contento es un empleado provechoso. (Palma, 2005)

Tabla 1

Operacionalización de variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Satisfacción tareas	de Trabajo justo y valioso	1,2,3, 4,5,6, 7,8		Muy satisfecho (31-40) Satisfecho (19-30) Poco satisfecho (8-18)
Condiciones de trabajo	de Justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	9,10,11, 12,13,14, 15,16,17	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy satisfecho (33-45) Satisfecho (21-32) Poco satisfecho (9-20)
Reconocimiento personal o social	Productividad, recursos, normas, adaptación	18,19,20, 21,22		Muy satisfecho (19-25) Satisfecho (13-18) Poco satisfecho (5-12)
Beneficio económico	Control, supervisión y fiscalización	21,22,23, 24,25,26, 27		Muy satisfecho (27-35) Satisfecho (17-26) Poco satisfecho (7-16)

Fuente: Palma S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, CARTOLAN EIRL.

2.3 Población y muestra

Población

Según Carrasco (2009), poblamiento es “el grupo de la totalidad de los agentes (áreas de estudio) que concierne el entorno sideral en donde se ejecuta el estudio de la indagación”. (p.237).

En el presente estudio, la población estará conformada por 100 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Muestra

Demuestra es “una fracción o porción característico del poblamiento, cuyas particularidades elementales son las de ser imparcial y destello leal de aquella” (Carrasco, 2009, p. 237).

La muestra estuvo formada por 100 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Muestreo

Es un proceso cuyo “trabajo básico es definir que inicia de una objetividad en análisis debe ser examinado con el propósito de producir inferencia” (Pino, 2007, p.372).

El muestreo que se utilizó en la presente tesis fue no probabilístico intencionado en la medida que el investigador seleccionara de acuerdo a su criterio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

La metodología utilizada fue el cuestionario, ya que las referencias han sido conseguidas por medio de realizadas a los sujetos identificados como parte de la muestra (Carrasco, 2009).

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario, ya que las preguntas fueron cerradas y establecidas en función a las variables susceptibles a medición numérica (Behar, 2008).

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	: Isabel Maritza Navarro Gómez
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Aplicación	: Trabajadores

Descripción

El instrumento constó de 27 ítems estructurado en cuatro dimensiones (1) satisfacción de tarea, (2) satisfacción laboral con las condiciones del trabajo y (3) satisfacción laboral con reconocimiento personal social (4) satisfacción laboral con beneficios económicos, consta de una escala de 5 niveles: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Validez

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). En la presente investigación se realizará una validez de contenido donde los expertos valoraran lo referente a pertinencia, relevancia y claridad de cada una de las preguntas del cuestionario.

Tabla 2

Resultados del juicio de expertos para los instrumentos de evaluación

	Expertos	Opinión
Experto 1	Mg Santiago Gallarday M.	Si es aplicable
Experto 2	Dr. Yovi Ocaña Fernandez	Si es aplicable
Experto 3	Dr. Chantal Jara Alarcon	Si es aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad para Hernández, et al (2014), es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para encontrar el grado de confiabilidad del instrumento. Se someterá al análisis del estadístico Alpha de Crombach dado que es de escala politómica, para lo cual se seleccionará una muestra piloto de 30 empleados del poder judicial.

Tabla 3

Coeficiente de fiabilidad

	Alfa de Crombach	N de elementos
Cuestionario de satisfacción laboral	,747	27

2.5 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivos:

En primera instancia, se procedió a encuestar a la muestra conformada 100 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018, en una sesión de 30 minutos aproximadamente, donde se les aplicó el instrumento de pertinente, con el propósito de acumular los datos aproxima de la variable y dimensiones a investigar, subsiguientemente se surgió a la cualificación y tabulación de la información en el folio de compute es decir Excel para luego expresar los resultados en tablas de frecuencia grafico de barraras con sus respectivas interpretaciones y análisis.

2.6 Aspectos éticos

La investigación se desarrollará respetando las consideraciones éticas que ello requiere, como la veracidad de la información, la originalidad del trabajo y el anonimato de los informantes

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

Tabla 4

Nivel de la distribución de género de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial según el género.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	46	46%
Masculino	54	54%
Total	100	100%

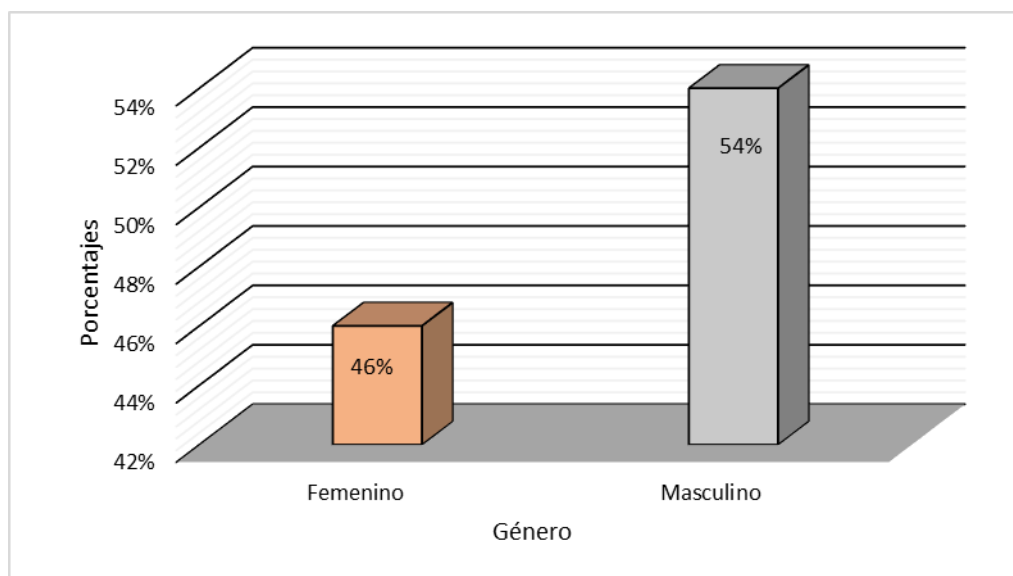


Figura 1. Nivel de la distribución por género

Interpretación:

De los datos que se encuentran en la tabla 4 y figura 1, respecto a la encuesta de los 100 trabajadores, se observó que el 46 % son mujeres mientras que el 54 % son hombres.

Tabla 5

Nivel, frecuencia y porcentaje de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	75	75.00%
Muy satisfecho	25	25.00%
Total	100	100%

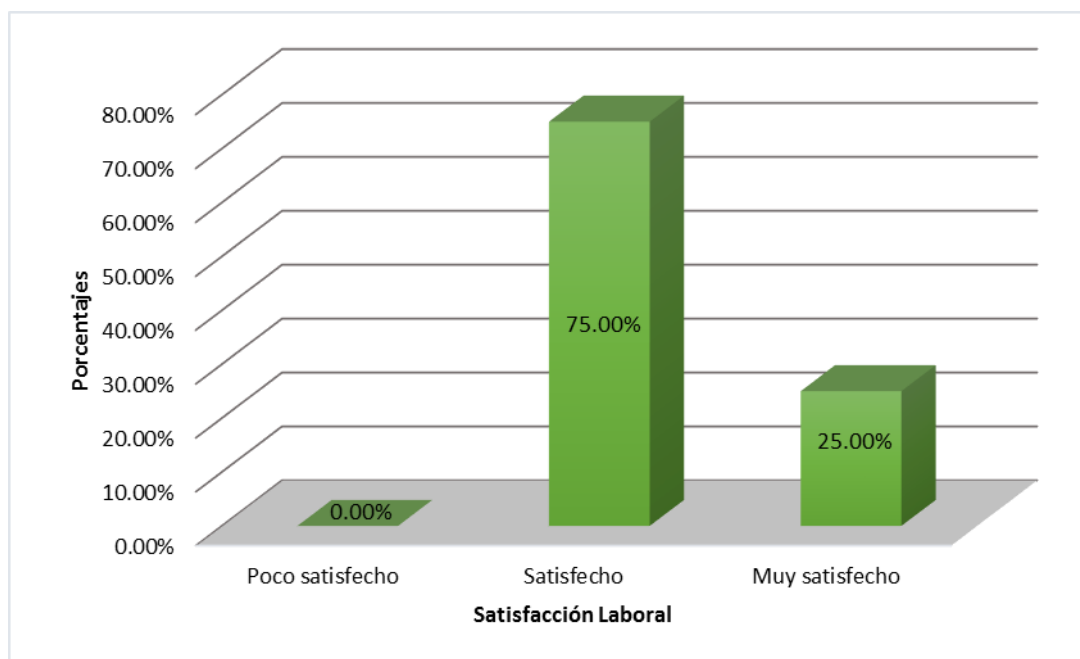


Figura 2: Nivel de la variable Satisfacción Laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 5 y figura 2 correspondiente a la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio.

Tabla 6

Nivel, frecuencia y porcentaje de dimensión satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	22	22.00%
Muy satisfecho	78	78.00%
Total	100	100%

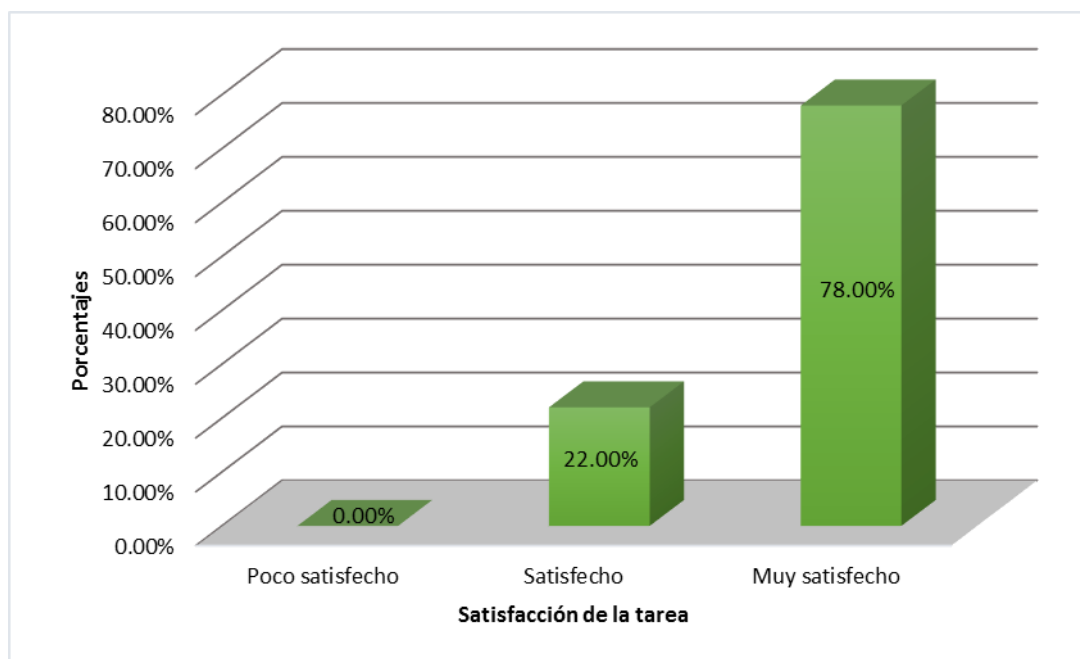


Figura 3: Nivel de la dimensión satisfacción de la tarea

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 6 y figura 3 correspondiente a la dimensión satisfacción de la tarea, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 22 % mientras que el 78 % lo percibe como muy satisfactorio.

Tabla 7

Nivel, frecuencia y porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	48	48.00%
Satisfecho	52	52.00%
Muy satisfecho	0	0.00%
Total	100	100%

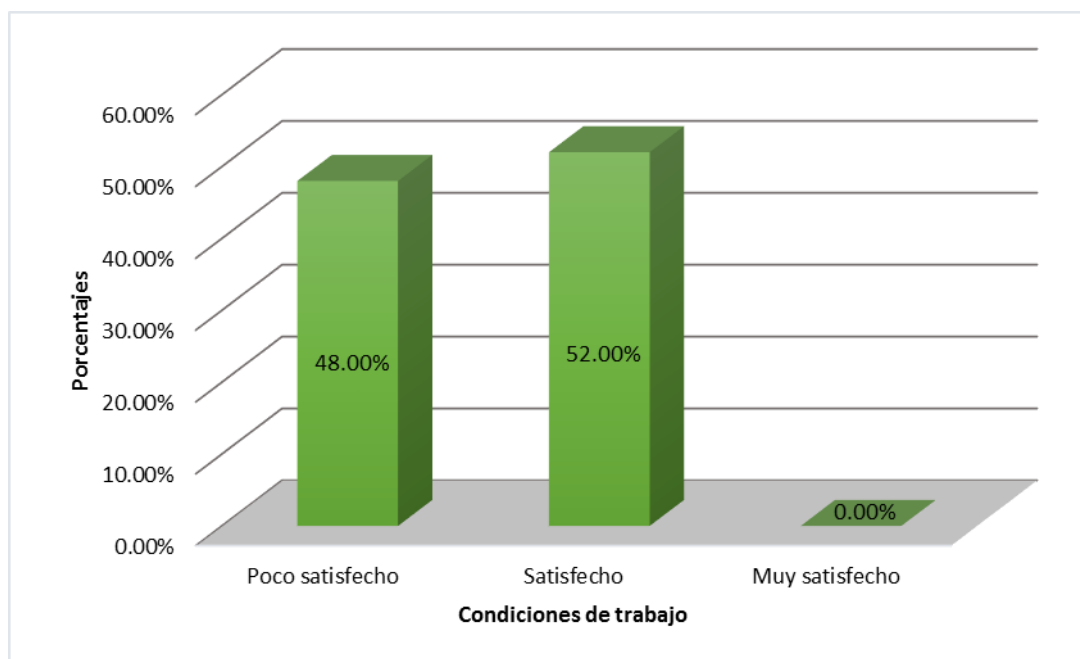


Figura 4: Nivel de la dimensión condiciones de trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 7 y figura 4 correspondiente a la dimensión condiciones de trabajo, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como poco satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como satisfactorio.

Tabla 8

Nivel, frecuencia y porcentaje de la dimensión reconocimiento personal-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	74	74.00%
Muy satisfecho	26	26.00%
Total	100	100%

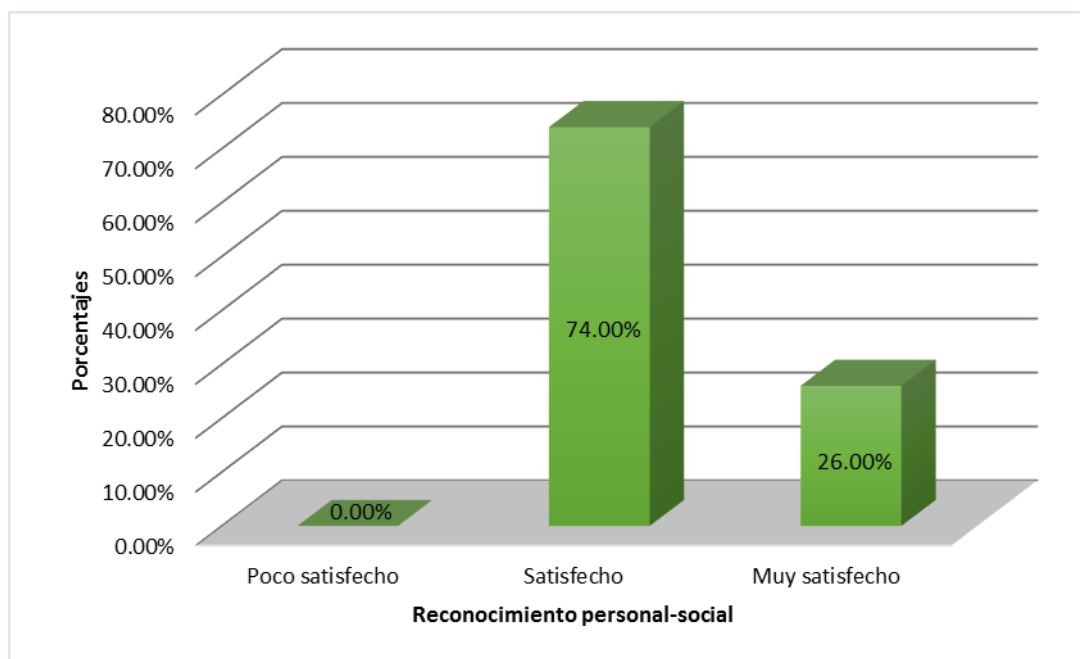


Figura 5: Nivel de la dimensión reconocimiento personal-social

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 8 y figura 5 correspondiente a la dimensión reconocimiento personal-social, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 74 % mientras que el 26 % lo percibe como muy satisfactorio.

Tabla 9

Nivel, frecuencia y porcentaje de la dimensión beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	48	48.00%
Muy satisfecho	52	52.00%
Total	100	100%

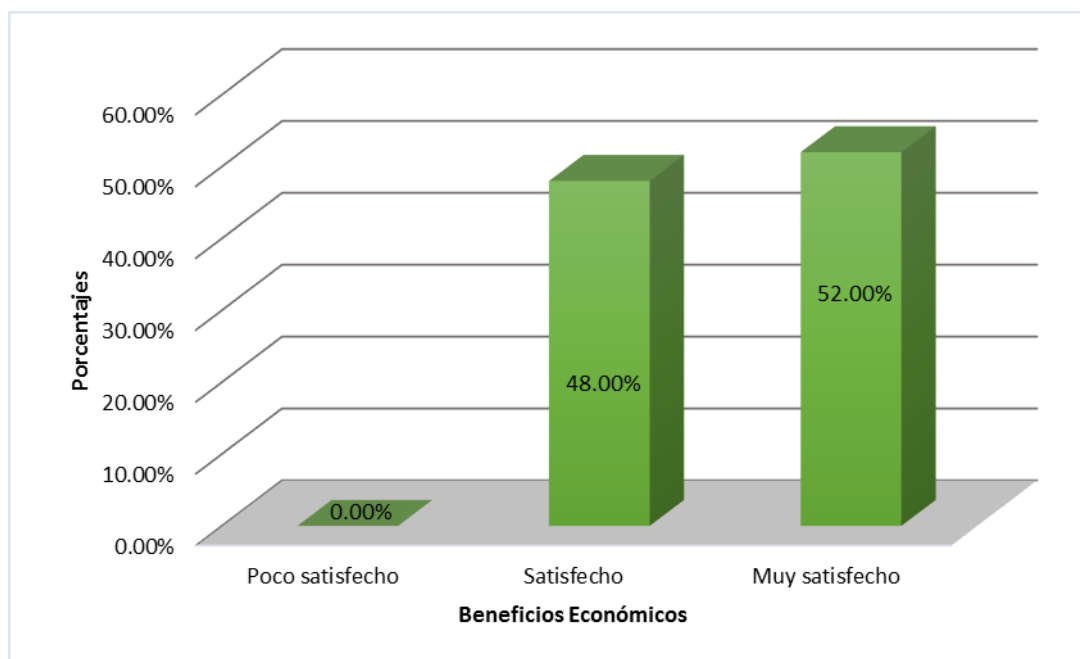


Figura 6: Nivel de la dimensión beneficios económicos

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 9 y figura 6 correspondiente a la dimensión beneficios económicos, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como muy satisfactorio.

Tabla 10

Nivel, frecuencia y porcentaje de la motivación laboral según áreas laborales de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018.

Nivel	Logística		Contabilidad		Tesorería		Control Patrimonial	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Poco Satisfecho	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Satisfecho	31	81.58%	21	75.00%	15	75.00%	8	57.14%
Muy Satisfecho	7	18.42%	7	25.00%	5	25.00%	6	42.86%
Total	38	100%	28	100%	20	100%	14	100%

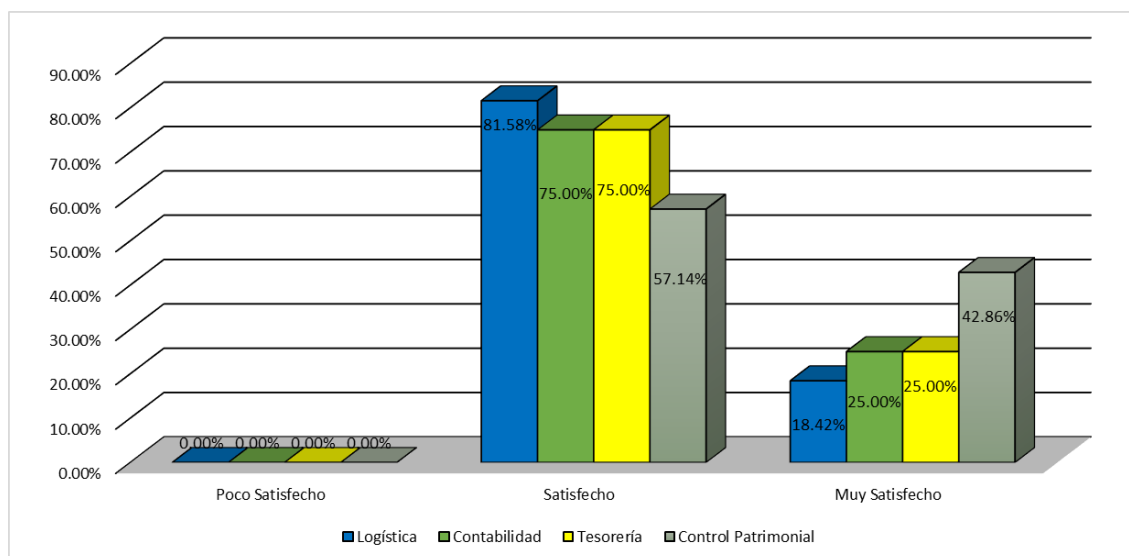


Figura 7: Nivel de la satisfacción laboral según áreas.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 10 y figura 7 correspondiente a la variable satisfacción laboral según áreas, se tiene que los trabajadores del área de logística tiene mayor satisfacción, siendo este un 81.58 %, mientras que el área del control patrimonial refleja estar muy satisfecho, siendo este un 42.86 %.

IV. Discusión

4.1. Discusión de resultados

De acuerdo con los objetivos propuestos en la investigación se han obtenido los resultados así tenemos que el objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio.

Del primer objetivo específico que fue determinar el nivel de satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder

Judicial, los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 22 % mientras que el 78 % lo percibe como muy satisfactorio

Del segundo objetivo específico determinar el nivel de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, los trabajadores perciben el servicio como poco satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como satisfactorio

Del tercer objetivo específico donde se planteó determinar el nivel del reconocimiento persona-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, los empleados perciben el servicio como satisfactorio en un 74 % mientras que el 26 % lo percibe como muy satisfactorio

Del cuarto objetivo específico que buscó determinar el nivel de los beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como muy satisfactorio.

Al respecto de las investigaciones, durante el trabajo hemos identificado algunas que están relacionadas con nuestro tema, así por ejemplo Pablos (2016), Se concluye que aunque con escasa diferencia, en la "Percepción del Ámbito de Trabajo", las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos de Cáceres muestran una satisfacción laboral mayor que las de Badajoz. Únicamente en el factor Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos, son las enfermeras de los hospitales de Badajoz las que se encuentran más satisfechas. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes Unidades de los hospitales de la ciudad de Badajoz, y posterior al estudio comenzaron reformas en Unidades de los hospitales de Cáceres.

Carrillo (2015) Se concluyó que existe diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo a la categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los

facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos.

Merino (2017), Concluyó que los resultados evidencian que existe relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad, y cuantifican el grado de asociación entre las variables estudiadas. La OR ajustada identifica las variables más fuertemente asociadas con el efecto y ayuda a seleccionar áreas de mejora.

Martínez (2014), Se concluye que la satisfacción del personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados. Los factores de mayor incidencia positiva son una buena identificación con el trabajo que realizan y la posibilidad de crecimiento profesional, los factores negativos fueron los salarios, la organización del trabajo, la falta de información sobre el desarrollo de su trabajo, el sistema de control y la falta de reconocimiento por el trabajo desarrollado.

Helber (2015) Concluyo que la satisfacción con el desempeño o la forma de liderar de las autoridades es un factor importante en el logro de un clima organizacional adecuado, por ello sería recomendable organizar talleres donde las autoridades y los miembros de la institución puedan dialogar abiertamente de puntos críticos de la administración. Es recomendable que los miembros de la institución participen de actividades en la comunidad donde está ubicada para que formen una identidad institucional que le permita cohesionar al personal y así se sientan liderados eficientemente por las autoridades de turno.

Rosales (2015), la conclusión que: Se encontraron relaciones efectivas entre la complacencia con la vida y el agente un buen ambiente para laborar de la complacencia laboral. Comprende tres hitos: instrucción para laborar bien, un entorno de trabajo atildado y lindo y colegas de trabajo estructurado y afectuoso.

Calderón (2015), Se concluye con: El descuido del Reglamento de Ley 29783, perjudica de manera negativa en los trabajadores y trabajadores administrativos del PEHCBM el cual conlleva a una complacencia mínima para el crecimiento de las actividades de los colaboradores.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo con los resultados de la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio.

Segunda: Respecto a la dimensión satisfacción de la tarea, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 22 % mientras que el 78 % lo percibe como muy satisfactorio.

Tercera: De la dimensión condiciones de trabajo, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como poco satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como satisfactorio.

Cuarta: Con relación a la dimensión reconocimiento personal-social, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 74 % mientras que el 26 % lo percibe como muy satisfactorio.

Quinta: De la dimensión beneficios económicos, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como muy satisfactorio.

VI. Recomendaciones

Primera Llevar a cabo un diagnóstico para detectar las carencias y debilidades del personal y desarrollar talleres de capacitación donde se superen dichas dificultades y así mejorar su relación con su actividad profesional

Segunda: Promover la participación de los trabajadores en las actividades a desarrollarse con el fin de hacerlos partícipes y generarles una mejor relación con su desempeño y así lograr superar la insatisfacción

Tercera: Buscar mecanismos de concertación para buscar mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores, así como en mejorarlas económicas

Cuarta: Llevar a cabo talleres para desarrollar promover la mejora de las capacidades interpersonales con la finalidad de buscar un clima favorable para una mejor relación entre los trabajadores

VII. Referencias

- Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Recuperada de http://file:///C:/Users/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf
- Arrese H. (2015). *La teoría del reconocimiento de axel honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo*. Recuperada de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Delgado (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la gerencia regional de salud de Arequipa*. Recuperada de: sitorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/912/TESIS.pdf?sequence=

Calderón E. (2016) Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>

Frías P. (2104) *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.

Lomas P. (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1

Merino J. (2017) *Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente*. Recuperada de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117301024>

Muñoz, A. (2008). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperada de: atatalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761

Palma S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. Recuperada de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Recuperada de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima 2018. Autor:					
Problema	Objetivos	Variables e indicadores			
Problema General: ¿Cuál es el nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018? Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel de satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018? Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018? Problema específico 3 ¿Cuál es el nivel del reconocimiento persona-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018? Problema específico 4 ¿Cuál es el nivel de los beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018?	Objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018 Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar el nivel de satisfacción de la tarea de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018 Objetivo específico 2 Determinar el nivel de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018 Objetivo específico 3 Determinar el nivel del reconocimiento persona-social de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018 Objetivo específico 4 Determinar el nivel de los beneficios económicos de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018	Variable 1: Satisfacción laboral			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
		Satisfacción de la tarea	Trabajo justo y valioso	8	Muy satisfecho (31-40) Satisfecho (19-30) Poco satisfecho (8-18)
			Gusto por el trabajo		
		Condiciones de trabajo	Distribución física	9	Muy satisfecho (33-45) Satisfecho (21-32) Poco satisfecho (9-20)
			Ambiente confortable		
			Incomodidad horaria		
			Valoración al esfuerzo		
		Reconocimiento persona-social	Tomar distancia	5	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Limitaciones del trabajo		
		Beneficios económicos	Sueldos bajos	5	Muy satisfecho (19-25) Satisfecho (13-18) Poco satisfecho (5-12)
			Sensación de explotación		
			Beneficios económicos		

Anexo 2: Cuestionario de satisfacción laboral

Estimado colega

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. ES ANONIMO.

Muchas gracias.

LEYENDA	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Cuestionario de satisfacción laboral

	Variable 1: Satisfacción laboral					
	Primera dimensión: Satisfacción de la tarea	S	CS	AV	CN	N
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier Otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	Segunda dimensión: Condiciones de trabajo	S	CS	AV	CN	N

9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
15	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
16	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
	Tercera dimensión: reconocimiento personal social	S	CS	AV	CN	N
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Cuarta dimensión: Beneficios económicos	S	CS	AV	CN	N
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

. ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL SL - SPC (Palma, 2005)

Anexo 3: Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	87,60	65,667	,311	,625
VAR00002	86,72	71,793	,104	,645
VAR00003	87,52	70,010	,151	,643
VAR00004	86,48	71,677	,301	,638
VAR00005	87,60	70,417	,114	,647
VAR00006	88,56	77,757	-,310	,678
VAR00007	86,72	67,543	,446	,621
VAR00008	87,92	64,077	,416	,613
VAR00009	88,84	72,057	,017	,658
VAR00010	88,36	77,823	-,269	,686
VAR00011	89,40	75,750	-,180	,669
VAR00012	89,68	71,643	,039	,655
VAR00013	89,76	72,107	,019	,657
VAR00014	88,68	64,893	,465	,611
VAR00015	87,36	65,490	,321	,624
VAR00016	88,16	60,807	,565	,592
VAR00017	89,68	74,727	-,116	,669
VAR00018	86,84	70,890	,300	,636
VAR00019	89,64	75,157	-,139	,670
VAR00020	87,96	62,540	,453	,606
VAR00021	87,16	66,807	,573	,614
VAR00022	86,84	67,807	,460	,621
VAR00023	88,20	62,417	,586	,596
VAR00024	87,48	70,260	,079	,654
VAR00025	86,68	69,893	,369	,631

VAR00026	86,80	68,083	,548	,620
VAR00027	87,68	62,893	,567	,599

Anexo 4 Validaciones

JO



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	Primera dimensión: Satisfacción de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier Otra.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Me siento mal con lo que gano.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Me siento útil con la labor que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Segunda dimensión: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Me disgusta mi horario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tercera dimensión: reconocimiento personal social		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Me gusta el trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cuarta dimensión: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Me gusta la actividad que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. *Gallardo Morales Santiago* DNI: *25514954*

Especialidad del validador: Maestro en educación: Docencia e investigación universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Noviembre del 2018

..... *Santiago Aquiles Gallarday Morales*
Santiago Aquiles Gallarday Morales
Validador

Anexo D.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	Primera dimensión: Satisfacción de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier Otra.	✓		✓		✓		
5	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	✓		✓		✓		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
	Segunda dimensión: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		

14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
15	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
16	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	Tercera dimensión: reconocimiento personal social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
	Cuarta dimensión: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
26	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mgtr: Fran Stelo Wilmar Jarama DNI: 06175729

Especialidad del validador: Gerencia recursos humanos / Económico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Octubre del 2018

.....


 Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	Primera dimensión: Satisfacción de la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier Otra.	✓		✓		✓		
5	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	✓		✓		✓		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
	Segunda dimensión: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		

14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
15	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		
16	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	Tercera dimensión: reconocimiento personal social	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
	Cuarta dimensión: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
26	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: Seane Fernández Yáñez DNI: 90043433

Especialidad del validador: Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Validador

Anexo 5: Base de datos

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item1 0	item1 1	item1 2	item1 3	item1 4	item1 5	item1 6	item1 7	item1 8	item1 9	item2 0	item2 1	item2 2	item2 3	item2 4	item2 5	item2 6	item2 7
1	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	2	4	1	3	5	3	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3
2	2	3	3	4	5	3	2	3	2	4	4	1	3	2	2	3	5	4	4	2	4	2	2	5	3	3	1
3	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	1	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5
4	3	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	3	1	1	3	1	1	4	1	3	3	5	3	3	5	5	3
5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	2	2	1	1	3	5	4	1	5	1	5	5	5	3	1	5	5	4
6	1	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	1	3	3	1	1	4	2	1	4	4	1	4	5	5	3
7	5	5	2	5	1	2	3	5	3	2	1	1	1	2	5	4	1	5	1	5	4	4	3	1	4	4	3
8	4	2	3	5	2	2	5	4	4	2	2	5	3	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	4	3
9	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
10	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	5	5
11	5	5	3	5	3	3	5	5	3	2	1	1	1	3	5	5	1	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	4	1	5	5	1	1	1	1	1	2	5	5	1	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5
13	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	3	1	4	3	3	1	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3
14	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5
15	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
16	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
17	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
18	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3	1	1	1	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
20	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
21	3	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4
22	4	5	4	5	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3
23	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	1	1	1	4	4	3	1	4	1	4	4	5	3	2	5	4	5
24	2	4	3	5	4	4	5	2	2	3	2	1	1	1	5	2	1	4	1	1	4	5	1	5	5	4	3
25	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	1	3	1	2	2	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4

26	5	5	2	5	1	2	3	5	3	2	1	1	1	2	5	4	1	5	1	5	4	4	3	1	4	4	3
27	4	2	3	5	2	2	5	4	4	2	2	5	3	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	4	3
28	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
29	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	5	5
30	5	5	3	5	3	3	5	5	3	2	1	1	1	3	5	5	1	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4
31	5	5	5	5	4	1	5	5	1	1	1	1	1	2	5	5	1	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5
32	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	3	1	4	3	3	1	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3
33	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5
34	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
35	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
36	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
37	2	3	3	4	5	3	2	3	2	4	4	1	3	2	2	3	5	4	4	2	4	2	2	5	3	3	1
38	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	1	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5
39	3	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	3	1	1	3	1	1	4	1	3	3	5	3	3	5	5	3
40	3	5	5	5	3	3	5	3	3	2	2	1	1	3	5	4	1	5	1	5	5	5	3	1	5	5	4
41	1	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	1	3	3	1	1	4	2	1	4	4	1	4	5	5	3
42	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
43	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
44	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
45	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3	1	1	1	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
47	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
48	3	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4
49	4	5	4	5	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3
50	1	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	1	3	3	1	1	4	2	1	4	4	1	4	5	5	3
51	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
52	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
53	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	3	1	4	3	3	1	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3

54	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5
55	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
56	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
57	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
58	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3	1	1	1	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
59	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
60	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
61	3	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4
62	4	5	4	5	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3
63	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	1	1	1	4	4	3	1	4	1	4	4	5	3	2	5	4	5
64	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
65	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
66	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
67	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3	1	1	1	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	2	5	1	2	3	5	3	2	1	1	1	2	5	4	1	5	1	5	4	4	3	1	4	4	3
69	4	2	3	5	2	2	5	4	4	2	2	5	3	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	4	3
70	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
71	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	5	5
72	5	5	3	5	3	3	5	5	3	2	1	1	1	3	5	5	1	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4
73	5	5	5	5	4	1	5	5	1	1	1	1	1	2	5	5	1	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5
74	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	3	1	4	3	3	1	5	1	3	5	5	3	5	5	5	3
75	5	5	5	5	4	3	5	4	4	1	1	1	1	2	5	4	1	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5
76	3	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
77	1	5	5	4	3	3	5	1	4	3	3	1	5	4	4	3	1	4	4	1	4	5	2	2	5	5	2
78	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	5	4	4	3
79	2	3	3	4	5	3	2	3	2	4	4	1	3	2	2	3	5	4	4	2	4	2	2	5	3	3	1
80	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	3	1	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5
81	3	5	5	5	5	3	5	3	1	5	3	3	1	1	3	1	1	4	1	3	3	5	3	3	5	5	3

82	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
83	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
84	3	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4
85	4	5	4	5	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3
86	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	1	1	1	4	4	3	1	4	1	4	4	5	3	2	5	4	5
87	2	4	3	5	4	4	5	2	2	3	2	1	1	1	5	2	1	4	1	1	4	5	1	5	5	4	3
88	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	1	3	1	2	2	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4
89	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3	1	1	1	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
90	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
91	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
92	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	1	1	1	4	4	3	1	4	1	4	4	5	3	2	5	4	5
93	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3	1	1	1	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
94	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
95	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
96	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	1	1	1	4	4	3	1	4	1	4	4	5	3	2	5	4	5
97	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	1	2	1	3	3	2	3	5	1	3	4	5	3	5	5	5	3
98	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	1	1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	3	4	5	5	5
99	3	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	4	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4
100	4	5	4	5	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3



Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Autor: Isabel Maritza Navarro Gómez

Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio la satisfacción laboral, Tuvo como objetivo general determinar el nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores del Poder Judicial de Lima. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, en tanto que la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0, xxx para la variable en estudio De acuerdo con los resultados estadísticos que se obtuvieron en relación a la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio

Palabras claves: Satisfacción laboral,

Abstract

The present investigation has as variables of study the labor satisfaction, It had like general objective to determine the level of labor Satisfaction of the workers of the management of administration and finances of the Judicial Power, Lima -2018. The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 70 workers of the Judicial Power of Lima. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, the data collection instruments were validated

by expert judgment with a result of applicability, while the reliability was determined by the Alpha coefficient Cronbach whose value was 0, xxx for the variable under study. According to the statistical results obtained in relation to the variable of job satisfaction, the workers perceive the service as satisfactory in 75% while 25% perceive it as very satisfactory.

Keywords: Job satisfaction.

Introducción

La presente investigación lleva por título satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, de Lima, fue elegida por la investigadora en medida de los cambios a los que está sujeta la sociedad y ello siempre relacionado en todos los ámbitos a la actividad que las personas realizamos en cualquier lugar donde desempeñamos nuestro trabajo y en ello el nivel de relación que establecemos con este.

Pablos (2016), investigó: Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. El estudio tiene como propósito definir el nivel de complacencia de trabajo de las practicantes asistenciales, que laboran en los nosocomios estatales de las localidades de Badajoz y Cáceres. Transmitir los productos a sus organismos administradores. El estudio es de tipo descriptivo. Muestra 231 practicantes. Las herramientas que se emplearon son la encuesta y el conjunto de controversia. Se llega a la conclusión que a pesar de la carente desigualdad, en la “Observación del Entorno de Labor”, las practicantes que laboran en los nosocomios estatales de Cáceres demuestran una complacencia de trabajo superior a las de Badajoz. Exclusivamente en el agente Estipulaciones Enmarcadas, Infraestructuras y Requerimientos, son las practicantes de los nosocomios de Badajoz las que se hallan más complacidas. La causa por la cual se han conseguido estos productos permiten relacionarse con el formato de que se ejecutó optimizaciones en desiguales áreas de los nosocomios de las localidades de Badajoz, y subsiguientes a la investigación empezaron cambios en áreas de los nosocomios de Cáceres, además Martínez (2014), titula su estudio Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio De Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013. Su propósito es definir el influjo de la complacencia de trabajadores en el

crecimiento de los empleados del campo de acción en la prestación de gestión tributario de Trujillo en el año 2013. El enfoque del estudio es descriptivo-correlacional. El muestreo se realizó con 42 empleados del campo de acciones de la prestación de gestión tributaria de Trujillo. Como herramientas se emplearon el manual de contemplación y la indagación. Se llega a la conclusión que la complacencia del trabajador del campo de acciones es abyecto en la mayor de los agentes contemplados. Los agentes de mas incidencia eficaz son un buen reconocimiento con la labor que ejecutan y la contingencia de desarrollo especializado, los agentes dañino han sido los sueldos, la estructura de labor, la carencia de examen por la labor acrecentada

Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

La satisfacción laboral viene a ser la disponibilidad o inclinación concernientemente establecida para el empleo, fundamentado en convicción y principios avanzados desde su práctica laboral. Estas aptitudes son fundamentadas a partir del entorno de labores donde e deslía, se correlaciona inmediatamente con el desarrollo, ya que un empleado contento es un empleado provechoso. (Palma, 2005).

Dimensiones para determinar la satisfacción laboral

Dimensión 1: Satisfacción de la tarea

La complacencia de la tarea de determina como la distribución a la faena en función de asignaciones relacionadas con la labor (sentido de ahínco, ejecución, igualdad y/o aporte material) (Palma, 2005 p.17).

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Los requisitos de labor se examinan como la valoración de la en cargo de la subsistencia o vacante de componentes o distribuciones legales que reglamentan la ocupación laboral. (Palma, 2005 p.17).

Dimensión 3: Reconocimiento persona – social

Identificación individual y/o colectiva se determina como la preferencia valorativa de la labor en comparación de la investigación propia o de sujetos asociados al trabajo respecto a los alcances en el trabajo o por el encontronazo de estos productos indirectos (Palma, 2005 p.17).

Dimensión 4: Beneficios económicos

Los Beneficios Económicos hacen referencia a la colocación del trabajo en espectáculo de aspectos retribución o atractivo económico como resultado del ahínco en la actividad definida (Palma, 2005 p.17).

Metodología

Esta investigación fue de diseño descriptivo, no experimental, transaccional de tipo básica, la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima 2018, muestra intencionada no probabilística, la recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario mediante la técnica de la encuesta y para ello se llevó a cabo la fiabilidad y validez del instrumento, siendo en ambos caso recomendable su aplicación.

Resultados

Nivel, frecuencia y porcentaje de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	75	75.00%
Muy satisfecho	25	25.00%
Total	100	100%

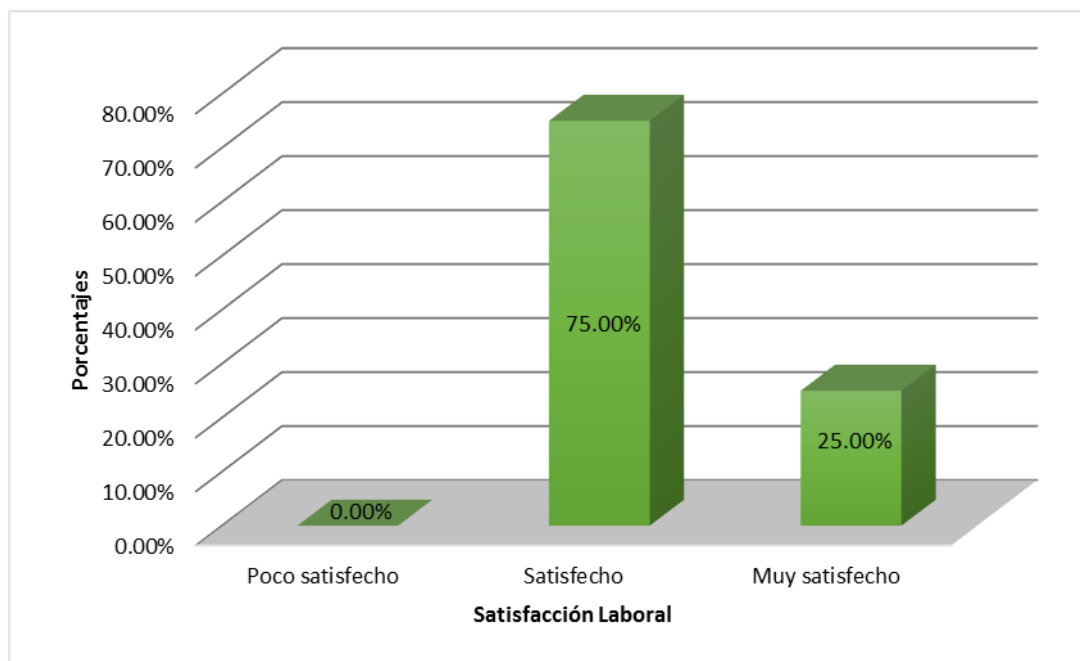


Figura: Nivel de la variable calidad de vida

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 5 y figura 2 correspondiente a la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio.

Conclusiones.

Primera: De acuerdo con los resultados de la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio.

Segunda: Respecto a la dimensión satisfacción de la tarea, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 22 % mientras que el 78 % lo percibe como muy satisfactorio.

Tercera: De la dimensión condiciones de trabajo, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como poco satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como satisfactorio.

Cuarta: Con relación a la dimensión reconocimiento personal-social, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 74 % mientras que el 26 % lo percibe como muy satisfactorio.

Quinta: De la dimensión beneficios económicos, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 48 % mientras que el 52 % lo percibe como muy satisfactorio.

Referencias

- Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Recuperada de
http://file:///C:/Users/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf
- Arrese H. (2015). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo. Recuperada de:
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Delgado (2016). La satisfacción laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la gerencia regional de salud de Arequipa. Recuperada de:
[sitorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/912/TESIS.pdf?sequence=](http://sitorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/912/TESIS.pdf?sequence=1)
- Calderón E. (2016) Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Frías P. (2104) Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Recuperado de:
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Lomas P. (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
- Merino J. (2017) Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. Recuperada de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117301024>
- Muñoz, A. (2008). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Newstron, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperada de:
atologo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761

- Palma S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. 13era Edición. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Recuperada de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial – Lima - 2018**, del (de la) estudiante **Navarro Gómez, Isabel Maritza**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de enero del 2019



Santiago Aquiles Gallarda Morales

DNI: 25514954

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1064166072&lang=es&s=1&u=1049816763

feedback studio

Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima -2018

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1Entregado a Universida...
Trabajo de estudiante9 % >

2repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet7 % >

3Entregado a Universida...
Trabajo de estudiante2 % >

4dehesa.unex.es
Fuente de Internet1 % >

5dev.gacetasanitaria.els...
Fuente de Internet1 % >

6www.cajpe.org.pe1 % >

ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Isabel Maritza Navarro Gómez

ASESOR:

Mg. Santiago A. Gallanday Morales

Página: 1 de 40

Número de palabras: 6390

Text-only Report

High Resolution

Activado

10:27 a.m.
17/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Navarro Gómez, Isabel Maritza

D.N.I. : 10105016

Domicilio : Jr. Tahuantinsuyo N° 1501 - Urb. Zorrate - S.J.L.

Teléfono : Fijo : 458-8920. Móvil : 976-313-391

E-mail : isabelnavarroag@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : Maestra

Mención : Gestión Pública

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Navarro Gómez, Isabel Maritza

Título de la tesis:

Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Gerencia
de Administración y Finanzas del Poder Judicial, Lima, 2018.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 14 de marzo 2019.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ISABEL MARITZA NAVARRO GÓMEZ

INFORME TÍTULADO:

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL PODER
JUDICIAL, LIMA - 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 29 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por Mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN